

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT SOLUSINDO MITRA SEJAHTERA DI JAKARTA

Natassya Adinda Ayu Putri R.

Yohanes Arianto Budi N.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

(natassyadinda@gmail.com)

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of intrinsic motivation on job satisfaction at cleaning service employee PT Solusindo Mitra Sejahtera, Jakarta. Independent variables in this research are achievement, recognition, work itself, responsibility, and progress, while the dependent variable in this research is job satisfaction. This research distributed questionnaires to 77 respondents from 95 populations. The results showed that the achievement, recognition, work itself, responsibility and progress of intrinsic motivation have a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: achievement, recognition, work itself, responsibility, advancement, job satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, hal yang perlu dilakukan adalah memberi daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku karyawan agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi. Robbins dan Judge (2013:202), menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang mempertimbangkan intensitas (*intensity*), arah perilaku (*direction*), serta persistensi atau tingkat kegigihan (*persistence*) atas suatu individu dalam upayanya mencapai suatu tujuan.

Dua unsur motivasi mencakup motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Robbins, 2001). Motivasi intrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik membutuhkan perantara antara aktivitas dan beberapa konsekuensi yang dipisahkan seperti penghargaan nyata, sehingga kepuasan berasal dari konsekuensi ekstrinsik yang menuntun kegiatan.

Motivasi berkaitan dengan kepuasan kerja, dimana kepuasan hanya dapat ditingkatkan dengan motivasi yang tinggi, kemauan dan kemampuan dalam melakukan

tugas serta didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman. Kepuasan kerja di dalam perusahaan sangat diperlukan, dikarenakan kepuasan kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi kelangsungan sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2013), kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan-perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki perasaan negatif mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat penting dalam sebuah organisasi karena menjadi faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya organisasi mencapai tujuan. Meningkatnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis, sehingga memberi keuntungan nyata tidak hanya bagi perusahaan tetapi bagi pekerja itu sendiri.

2. TINJAUAN LITERATUR

Teori Motivasi

Teori Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia ada lima yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan atas keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial dan kasih sayang, kebutuhan atas penghargaan, dan kebutuhan atas aktualisasi diri (Robbins dan Judge, 2013:239). Kebutuhan fisiologis mencakup kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan bernafas. Kebutuhan atas keamanan dan keselamatan merupakan kebutuhan untuk mendapatkan keamanan dan keselamatan terhadap kerugian fisik dan emosional atau dari kejadian dan lingkungan yang mengancam. Kebutuhan sosial dan kasih sayang mencakup persahabatan, berkelompok, interaksi dan kasih sayang. Kebutuhan atas penghargaan mencakup kebutuhan atas harga diri dan penghargaan dari lingkungan internal maupun eksternal. Kebutuhan atas aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan cara memaksimalkan kemampuan, keahlian, dan potensi yang dimiliki. Teori Maslow ini beranggapan bahwa orang akan memuaskan kebutuhan yang mendasar terlebih dahulu sebelum mengarahkan perilaku dalam memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi. Alderfer mengemukakan teori motivasi yang dikenal dengan teori ERG (Robbins, 2001). ERG merupakan akronim dari *Existense* (Eksistensi), *Relatedness* (Keterkaitan), dan *Growth* (Pertumbuhan). Menurut teori ini, eksistensi merupakan kebutuhan nyata setiap orang sesuai dengan harkat dan martabat

manusia. Kebutuhan akan keterkaitan tercermin pada keberadaan manusia itu dengan orang lain dan dengan lingkungannya, karena tanpa ada interaksi dengan orang lain dan lingkungan maka keberadaan manusia itu tidak mempunyai makna yang hakiki. Sedangkan pertumbuhan adalah merupakan kebutuhan manusia untuk tumbuh dan berkembang.

David McClelland memperkenalkan tiga jenis kebutuhan motivasi yaitu kebutuhan untuk mencapai prestasi, kebutuhan akan kekuatan, dan kebutuhan untuk berafiliasi (Robbins, 2001:173). Kebutuhan untuk mencapai prestasi (*need for achievement*) merupakan dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil. Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*) adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*) merupakan hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Mc Gregor mengemukakan Teori X dan Teori Y (Robbins dan Judge, 2013:240). Teori X menyatakan bahwa pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif, bahwa manusia itu mempunyai ciri pada dasarnya tidak senang bekerja dan apabila mungkin akan mengelak kerja. Karena manusia tidak senang bekerja, maka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan berbagai tindakan agar tujuan organisasi tercapai. Teori Y menyatakan bahwa pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif, bahwa manusia itu mempunyai ciri bahwa manusia memandang kegiatan bekerja sebagai hal yang alamiah seperti halnya beristirahat dan bermain. Dengan demikian para pekerja akan melakukan tugas tanpa terlalu diarahkan dan akan berusaha mengendalikan diri sendiri.

Teori motivasi proses meliputi teori penguatan, teori penetapan tujuan, teori harapan, dan teori keadilan. Teori penguatan (*reinforcement theory*) yang menggambarkan pendekatan motivasi berdasarkan atas tingkah laku yang menyatakan bahwa perilaku yang diikuti dengan konsekuensi-konsekuensi pemuasan cenderung diulang, sedangkan perilaku yang diikuti dengan konsekuensi hukuman cenderung tidak diulang. Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) menyatakan bahwa maksud-maksud untuk bekerja ke arah suatu tujuan merupakan sumber utama dari motivasi kerja (Locke, 1976). Artinya, tujuan memberitahukan karyawan apa yang perlu dikerjakan dan berapa banyak upaya akan dihabiskan. Lebih tepatnya, teori penetapan tujuan mengakui bahwa tujuan yang khusus dan sulit dapat menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Teori harapan (*expectancy theory*) menyatakan bahwa perilaku kerja karyawan dapat dijelaskan dengan kenyataan bahwa para

karyawan menentukan terlebih dahulu apa perilaku mereka yang dapat dijalankan dan nilai yang diperkirakan sebagai hasil alternatif dari perilakunya. Teori keadilan (*equity theory*) menekankan bahwa orang akan selalu cenderung membandingkan antara masukan-masukan yang diberikan pada pekerjaan dalam bentuk pendidikan, pengalaman, latihan dan usaha dengan hasil-hasil atau penghargaan yang diterimanya dan kemudian membandingkan balas jasa yang diterima oleh karyawan lain dengan yang diterima dirinya untuk pekerjaan yang sama.

Pemberian Motivasi yang Efektif

Menurut Armstrong (2005:69) pemberian motivasi yang efektif mencakup beberapa hal. Pertama, memahami proses dasar motivasi, model kebutuhan, sasaran, tindakan serta pengaruh pengalaman dan harapan. Kedua, mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, pola kebutuhan yang mendorong kearah sasaran dan keadaan dimana kebutuhan tersebut terpenuhi atau tidak terpenuhi. Ketiga, mengetahui bahwa motivasi tidak dapat dicapai hanya dengan menciptakan perasaan puas, karena banyak perasaan puas dapat menimbulkan puas diri dan kelambanan. Keempat, memahami bahwa disamping semua faktor diatas ada hubungan yang kompleks antara motivasi dan prestasi kerja.

Teori Dua Faktor

Frederick Herzberg mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor hygiene dan motivator (Robbins dan Judge, 2013). Faktor motivasi menurut Herzberg adalah pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*). *Hygiene factor* adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan; berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja. Faktor-faktor yang termasuk *hygiene* antara lain *working condition* (kondisi kerja), *interpersonal relation* (hubungan antar pribadi), *company policy and administration* (kebijaksanaan perusahaan dan pelaksanaannya), *job security* (perasaan aman dalam bekerja), *pay* (gaji), *status* (jabatan), *supervision technical* (teknik pengawasan). Menurut Herzberg, faktor *hygiene/extrinsic* tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial. Sedangkan faktor *motivation/intrinsic* merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai

kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (higienis).

Kepuasan Kerja

Noe *et al.* (2006) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan fungsi nilai yang didefinisikan sebagai apa yang ingin diperoleh seseorang baik sadar maupun tidak sadar. Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Davis dan Newstorm (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Ghiselli *et al.* (2001:110) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan mencakup kedudukan, pangkat/golongan, jaminan keuangan dan sosial, dan mutu pengawasan kerja yang dijalankan.

Model Kepuasan Kerja

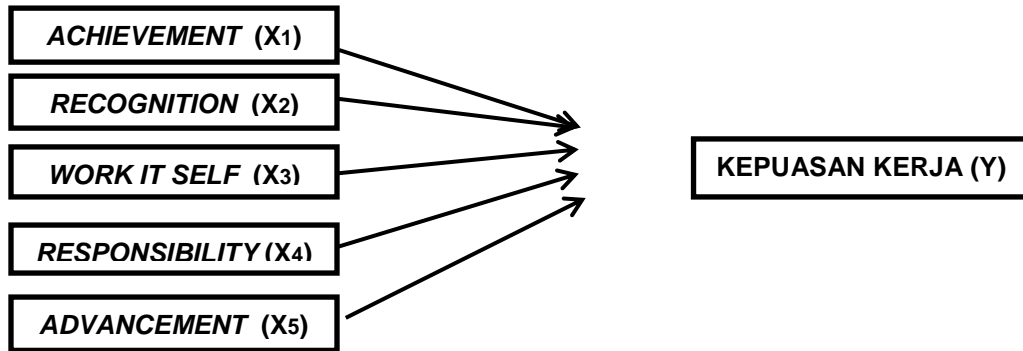
Menurut Kinicki dan Kreitner (2005) model kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi lima model. Pertama, model pemenuhan kebutuhan. Model-model ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan memungkinkan seorang individu untuk memenuhi kebutuhannya. Kedua, model ketidakcocokan. Ketidakcocokan menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Harapan yang terpenuhi mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh seorang individu dari sebuah pekerjaan, seperti upah dan kesempatan promosi yang baik dan apa yang pada kenyataannya diterima. Ketiga, model pencapaian nilai. Gagasan yang melandasi pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan berasal dari persepsi pada suatu pekerjaan yang memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting untuk individu. Keempat, model persamaan. Model persamaan menyebutkan kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan secara adil ditempat kerja. Kelima, model watak. Model watak umumnya menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sebagian fungsi dari kepribadian manusia.

Hubungan Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja

Hackman dan Oldham (1976) mengembangkan model karakteristik pekerjaan (*job characteristics model*) yang menjelaskan bagaimana lima dimensi pekerjaan yang mencakup

achievement, recognition, work itself, responsibility, dan advancement dapat mempengaruhi hasil kerja dan motivasi karyawan (Robbins dan Judge, 2013). Teori ini menyatakan bahwa tingginya tingkat dimensi-dimensi pekerjaan menyebabkan tingkat kepuasan yang tinggi, motivasi, dan kinerja, serta rendahnya tingkat absensi, dan *turnover* karyawan. Model penelitian ini dikembangkan dari teori *job characteristic model*. Model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1. Model Penelitian



3. METODE PENELITIAN

Dalam pengumpulan data, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 77 orang pegawai *cleaning service* di PT Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta. Jumlah 77 orang diperoleh dari hasil penghitungan sampel menggunakan rumus Slovin dengan jumlah total populasi sebanyak 95 orang.

Variabel penelitian dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Prestasi (*Achievement*) (X1) :

1. Pihak perusahaan peduli atas pencapaian prestasi kerja pegawai.
2. Penilaian prestasi kerja pegawai sudah dilakukan secara obyektif.
3. Promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai.
4. Standar prestasi kerja yang harus dicapai seorang pegawai telah ditetapkan dan disosialisasikan secara jelas.
5. Atasan memberikan penghargaan bagi yang mencapai prestasi kerja.
6. Perusahaan memberikan imbalan dalam bentuk bonus atau insentif.
7. Prestasi yang anda raih saat ini sudah sangat memuaskan.

Pengakuan (*Recognition*) (X2) :

8. Pihak manajemen perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saudara.
9. Pengakuan atas prestasi kerja mampu memotivasi pegawai untuk berprestasi.
10. Saya merasa bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh atasan.
11. Saya bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja saya.
12. Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan dengan baik layak mendapatkan penghargaan.
13. Atasan saya selalu berterima kasih terhadap pekerjaan yang telah saya selesaikan.

Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*) (X3) :

14. Dalam bekerja saya berusaha untuk meningkatkan kualitas penyelesaian pekerjaan.
15. Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya secara professional.
16. Saya memiliki kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit.
17. Setiap tugas pekerjaan yang dikerjakan harus dilandasi rasa senang, loyalitas, dan tanggung jawab organisasi yang tinggi.
18. Saya merasa diberikan keleluasaan untuk melakukan pekerjaan saya.
19. Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan.

Tanggung jawab (*Responsibility*) (X4) :

20. Dalam bekerja saya lebih menyukai bekerja sendiri daripada dibantu pegawai lain.
21. Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.
22. Saya merasa bersalah apabila pekerjaan terlambat selesai.
23. Saya selalu melaporkan pekerjaan setiap saat kepada atasan.
24. Saya mengkomunikasikan pada atasan apabila kurang memahami tugas pekerjaan.
25. Saya siap menerima pengarahan dari atasan apabila melakukan kesalahan dalam pekerjaan.

Pengembangan (*Advancement*) (X5) :

26. Saya puas dengan tingkat kemajuan karir saya.
27. Jabatan saya saat ini sudah sesuai dengan prestasi kerja saya selama ini.
28. Perusahaan melakukan evaluasi secara berkala terhadap para pegawai untuk kenaikan jabatan berdasarkan kinerja pegawai.
29. Bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan saya berkembang.

30. Perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk maju dan mengembangkan diri melalui pendidikan formal, pelatihan, kursus dan seminar sesuai dengan keahlian.
31. Pelatihan yang selama ini diikuti pegawai dapat mengembangkan keterampilan pegawai dalam bekerja.
32. Saya akan memilih pengembangan karir saya dibandingkan dengan insentif uang.

Kepuasan kerja (Y) :

1. Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini.
2. Saya merasa puas rekan-rekan kerja saya sungguh menyenangkan dan saling membantu.
3. Saya merasa puas rekan-rekan kerja saya bisa diandalkan dalam penyelesaian suatu tugas bersama.
4. Saya sangat puas akan penghargaan atau *reward* yang saya peroleh karena tugas selesai dengan baik.
5. Saya merasa puas dibayar cukup dengan hasil kerja yang saya berikan.
6. Saya merasa puas atas pekerjaan saya yang membuat saya dapat membanggakan diri.
7. Saya merasa puas karena perusahaan ini cukup memberikan kesempatan kepada pegawai untuk maju.
8. Saya merasa bahwa pekerjaan saya saat ini sangat menantang.

Skala pengukuran menggunakan skala *likert*, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1). Setelah data diperoleh, dilakukan uji validitas dan reliabilitas yang sebaiknya memiliki nilai *cronbach alpha* minimal 0,70 (Uyanto, 2006).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari 77 orang pegawai *cleaning service* PT Solusindo Mitra Sejahtera yang menjadi sampel dalam penelitian ini, sebagian besar adalah pria (85,7%), berusia kurang dari 25 tahun (61%), dengan pendidikan terakhir SMA.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil pengolahan data menggunakan statistic SPSS versi 22 diperoleh nilai signifikansi dibawah 0,05, dan nilai r hitung lebih besar dari 0,220, yang artinya indikator-indikator Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab, Kemajuan, dan Kepuasan Kerja sudah valid. Nilai *Cronbach alpha* variabel motivasi intrinsik sebesar 0,950 dan kepuasan kerja sebesar 0,853, ini artinya indikator-indikator motivasi intrinsik dan kepuasan kerja sudah reliabel karena *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70.

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.01183009
Most Extreme Differences	Absolute		.086
	Positive		.058
	Negative		-.086
Test Statistic			.086
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Hasil Penghitungan *Overall Mean Score*

Hasil penghitungan *overall mean score* untuk variabel yang diteliti dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Penghitungan *Overall Mean Score*

No	Variabel	OMS	Interval	Keterangan
1.	Prestasi (<i>Achievement</i>)	4,00	3,41 – 4,20	Baik / Tinggi
2.	Pengakuan (<i>Recognition</i>)	4,05	3,41 – 4,20	Baik / Tinggi
3.	Pekerjaan itu sendiri (<i>Work itself</i>)	4,02	3,41 – 4,20	Baik / Tinggi
4.	Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>)	3,98	3,41 – 4,20	Baik / Tinggi
5.	Kemajuan (<i>Advancement</i>)	3,94	3,41 – 4,20	Baik / Tinggi
6.	Kepuasan Kerja	3,89	3,41 – 4,20	Baik / Tinggi

Dari hasil *mean score* yang disajikan pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel tingkat pencapaian atau prestasi karyawan tergolong tinggi dengan nilai 4. Begitu pula dengan variabel pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan kepuasan kerja yang tergolong tinggi dengan nilai rentang 3,41 sampai 4,20.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 3, Tabel 4, dan Tabel 5.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.847	.836	2.071

a. Predictors: (Constant), Advancement, Work it self, Recognition, Responsibility, Achievement

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,847, yang berarti bahwa 84,7% perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan baik oleh variabel prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan, sementara sisanya 15,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1686.306	5	337.261	78.666	.000 ^b
	Residual	304.395	71	4.287		
	Total	1990.701	76			

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

b. Predictors: (Constant), Advancement, Work it self, Recognition, Responsibility, Achievement

Tabel 4 menunjukkan nilai signifikansi untuk uji-F sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari pada batas alpha sebesar 5%, dimana nilai F hitung sebesar 78,666 lebih besar dari F tabel sebesar 2,37. Sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.941	1.836		-2.147	.035
	Achievement	.254	.095	.225	2.668	.009
	Recognition	.362	.106	.261	3.400	.001
	Work it self	.258	.109	.186	2.362	.021
	Responsibility	.273	.121	.177	2.246	.028
	Advancement	.232	.109	.191	2.134	.036

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana nilai koefisien signifikansi dari lima dimensi variabel motivasi intrinsik diatas lebih kecil dari 0,05 dimana t hitung < t tabel yaitu sebesar 1,996 pada n sebanyak 77.

Model persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini adalah:

$$KK = -3,941 + 0,254 PR + 0,362 PE + 0,258 PIS + 0,273 TJ + 0,232 KE$$

Persamaan ini menunjukkan -3,941 merupakan nilai konstanta, yang berarti apabila prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan menunjukkan nilai nihil, maka nilai Kepuasan Kerja adalah -3,941. Nilai koefisien regresi untuk variabel prestasi menunjukkan tanda positif 0,254 ini berarti bahwa berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien regresi untuk variabel pengakuan menunjukkan tanda positif 0,362 ini berarti bahwa berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien regresi untuk variabel pekerjaan itu sendiri menunjukkan tanda positif 0,258 ini berarti menunjukkan bahwa berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien regresi untuk variabel tanggung jawab menunjukkan tanda positif 0,273 ini berarti menunjukkan bahwa berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien regresi untuk variabel kemajuan menunjukkan tanda positif 0,232 ini berarti menunjukkan bahwa berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. SIMPULAN

Simpulan yang dapat ditarik berdasarkan analisis data penelitian yang telah dilakukan adalah prestasi (*achievement*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta, pengakuan (*recognition*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta, pekerjaan itu sendiri (*work it self*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta, tanggung jawab (*responsibility*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta, dan kemajuan (*advancement*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta. Prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), dan kemajuan (*advancement*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama pada PT Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta.

Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah bahwa pihak perusahaan harus terus menjaga dan meningkatkan kualitas dari pencapaian target pekerjaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan karyawan. Hal ini sangat penting dilakukan karena akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut, kepuasan kerja akan mempengaruhi prestasi kerja. Hal yang bisa dilakukan misalnya dengan memikirkan bagaimana caranya menetapkan target pekerjaan secara rasional, bagaimana memberikan pengakuan terhadap keberhasilan para karyawan, memperbaiki desain dan deskripsi pekerjaan serta rasa tanggung jawab karyawan pada pekerjaannya. Hal seperti ini akan

meningkatkan rasa bangga dan akhirnya membuat karyawan merasa diperhatikan. Kepuasan kerja akan meningkat dan diiringi dengan peningkatan prestasi kerja. Terakhir, pengembangan (*advancement*) perlu senantiasa harus dilakukan. Meskipun pekerjaan berada pada tingkat *cleaning service*, namun bukan tidak mungkin para karyawan diarahkan pada tingkat profesionalisme yang tinggi.

DAFTAR RUJUKAN

- Armstrong, Michael. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Elexmedia Komputindo.
- Davis, Keith dan J. W. Newstorm. (2001). *Perilaku Dalam Organisasi*. Diterjemahkan oleh Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Ghiselli, R. F., Lalopa, J. M., dan Bai, B. (2001). Job Satisfaction, life satisfaction and turnover intent among food-service managers. *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(2): 28-37.
- Kinicki, Angelo dan R. Kreitner. (2005). *Organizational Behavior Key Concept Skills and Best Practice*. New York: Mc Graw-Hill.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. NewYork: John Wiley and Sons.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., dan Wright, P. M. (2006). *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage*. 5th Edition. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. 9th Edition. New York: Prentice-Hall, Inc.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. 15th Edition. New Jersey: Pearson Education.
- Uyanto, S. S. (2006). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.